

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
МКОУ Кумылженской СШ №1  
\_\_\_\_\_ Н.В. Чикова



## Положение о премировании работников МКОУ Кумылженской СШ №1

### І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Коллективным договором и уставом Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Кумылженской средней школы №1 имени Знаменского А.Д. Кумылженского муниципального района Волгоградской области (далее - Школа) и определяет порядок и условия материального поощрения работников школы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок применения материального стимулирования в виде премирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Кумылженской СШ №1 за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, на усиление в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, укрепление и развитие материально-технической базы школы. Поощрение работников производится в зависимости от результатов труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием Школы.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, на основе индивидуальной оценки, труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач.

1.5. Для осуществления такой оценки и распределения премий создаётся комиссия по премированию (в нечётном количестве) из членов администрации, председателя или представителя ПК, 1-2 руководителей МО.

1.6. Премирование административно-управленческого персонала, в том числе директора школы, за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

1.7. Премирование руководителя организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, приказом учредителя.

1.8. Положение разрабатывается администрацией школы,

согласовывается с председателем профсоюзного комитета, рассматривается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора школы.

## **2. Система материального стимулирования. Премирование.**

2.1. В Школе действует эффективная организация оплаты труда, т.е. к базовой части заработной платы установлены доплаты и надбавки, которые являются составной частью разработки условий оплаты труда. Их применение позволяет учесть при оплате дополнительные трудозатраты работников, как гарантированные трудовым законодательством (обязательные к применению) так и факультативные, определяемые локальными нормативными актами (положением об оплате труда, коллективным договором и т.п.).

2.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера, которые подробно прописаны в локальном акте Школы «Положение об оплате труда работников МКОУ Кумылженской СШ №1».

2.3. Также настоящее Положение не регулирует порядок назначения и выплаты обязательных надбавок и доплат стимулирующего характера (за стаж, за категорию и т.п.), которые также прописаны в локальном акте Школы «Положение об оплате труда работников МКОУ Кумылженской СШ № 1» и рассчитываются в тарификационном списке Школы на учебный год.

2.4. Особым направлением материального стимулирования является премирование. Премия стимулирует особые повышенные результаты труда, и ее источником является фонд материального поощрения, а также имеющиеся средства экономии по фонду заработной платы. Главная характеристика премии как экономической категории — это форма распределения по результату труда. Премия имеет неустойчивый характер, ее величина может быть большей или меньшей, она может вообще не начисляться. Эта черта очень важная, и если премия ее теряет, то с ней утрачивается смысл премирования как материального стимулирования.

2.5. Предусматриваются следующие виды премирования:

- текущее (тарифицируемое) премирование;
- единовременная премия.

2.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников (текущее тарифицируемое премирование) устанавливается на начало учебного года в форме надбавки за интенсивность в размере до 100 процентов, выплачивается ежемесячно равными долями в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями директора школы.

2.7. Единовременное (разовое) премирование может быть производственного или непроизводственного вида:

- премия по итогам работы (за месяц, четверть, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- за длительную безупречную работу в связи со знаменательными юбилейными датами;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- к отпуску работника.

3.2.8. Единовременное (разовое) премирование производится отдельным работникам или группе работников на основании приказа по школе, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования (показатели могут быть указаны в протоколе комиссии по премированию).

### **3. Основания для выплаты единовременных (разовых) премий.**

Премии могут выплачиваться:

- за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Школы;
- разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- за соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного школы, требований охраны труда и техники безопасности;
- по результатам проведенных государственными органами проверок; за высокие показатели при аттестации школы, при других видах проверок
- за качественную подготовку статистической и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.);
- за досрочное и качественное выполнение заданий; своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для школы;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- за снижение заболеваемости детей по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года или стабильный низкий уровень заболеваемости детей;
- за соблюдение «Санитарных правил и норм СанПиН; обеспечение санитарно-гигиенических условий в классном кабинете и общего снижения заболеваемости учащихся по сравнению с предыдущим периодом;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (комфортность, эстетика оформления помещения);
- инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических

комплектов нового поколения; за проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях;

- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;

организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ; за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности школы;

- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом, результаты мониторинга качества знаний учащихся, итоги контрольных работ; подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и др.

- активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня;

#### **4. Основания для лишения премирования.**

Основаниями для лишения текущего (ежемесячного) премирования и единовременного (разового) премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов; (от 50 до 100%)

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;(50%)

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей; (от 50 до 100%)

- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям) и персонал (невнимательное отношение к детям); (от 50 до 100%)

- низкий (ниже районного) результат по предмету на ГИА и ЕГЭ; (от 30 до 100%)

- халатное отношение к учебно-материальной базе; (от 20 до 70%)

- детский травматизм по недосмотру работника школы; (от 50 до 100%)

- рост детской заболеваемости, связанной с нарушениями санитарного режима, режима питания и прочего; (от 20 до 50%)

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями; (от 20 до 100%)

- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности; (от 50 до 100%)

- нарушение установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами требований оформления документации и

результатов работ; (от 20 до 50%)

- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами; (от 20 до 50%)

- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы; (от 20 до 50%)

- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности; (от 20 до 50%)

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения (от 20 до 100%).

## **5. Размер премий**

5.1. Премирование работников Школы осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда Кумылженской СШ №1, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности школы.

5.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) для отдельных работников устанавливаются комиссией по премированию Школы в абсолютных (цифровых) показателях в пределах имеющихся денежных средств.

5.3. Размер материального текущего премирования и единовременного (разового) поощрения работников школы максимальными размерами не ограничивается.

5.4. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников школы или при отсутствии экономии фонда оплаты труда школы.

5.5. Премирование (единовременное вознаграждение) работников не производится в случае наличия у работника основания (п.4).

## **6. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

6.1. Премирование работников школы производится на основании приказа директора школы.

6.2. Премии начисляются работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника.

6.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместители директора представляют директору докладную записку или аналитическую справку о допущенном нарушении. Такие работники лишаются премии полностью или частично.

6.4. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6.5. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

6.6. Основанием издания приказа о единовременном премировании отдельных работников является протокол комиссии по премированию.

6.7. Премии при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея школы, празднование Нового года и т.п.) могут выплачиваться работникам в равных величинах, зависящих от наличия средств, так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения);

6.8. Работникам, отработавшим в школе неполный календарный год, премия по итогам работы за четверть, полугодие, год может быть выплачена по усмотрению директора школы.

6.9. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы.

## **7. Заключительные Положения.**

7.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда МКОУ Кумылженской средней школы № 1 имени Знаменского А.Д.

7.3. Контроль использования общего объема премирования возлагается на директора школы.

7.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников школы и опубликования на школьном сайте.